

розмаїття класичних корпорацій на автономні і публічні. До автономних можна віднести: закриті акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю, товариства з додатковою відповідальністю, командантні товариства, повні товариства. До публічних можна віднести відкриті акціонерні товариства.

10. Перспективним напрямком підвищення ефективності реструктуризації підприємств банкрутів на макрорівні є стимулювання перехідних корпорацій до перетворення їх у публічні шляхом впровадження системи корпоративного управління і надання пільг при оподаткуванні прибутків, що спрямовуються на виплату дивідендів.

11. Підвищення ефективності корпоративної реструктуризації на макрорівні планується досягти за рахунок створення в економіці регіону нового господарського органу – міжгалузевої регіональної корпорації, яка здатна забезпечити реалізацію на регіональному рівні переваг корпоративної форми організації господарської діяльності і не допускати банкрутства підприємств.

Виконання цих основних положень дасть можливість знизити негативний процес банкрутства в будівельній галузі на всіх просторо-часових рівнях його функціонування.

ИННОВАЦИОННАЯ КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В. И. ТОРКАТЮК, И. Л. ЖЕЛЕЗНЯКОВА, О. В. МАЛЕЙ,
Н. В. ШОКУРОВА, С. А. ЛЕВЧЕНКО

*Харьковский национальный университет городского хозяйства
имени А. Н. Бекетова*

Организационное развитие характеризует определенный тип изменений в организации. В различных концепциях оно трактуется по-разному: как естественный процесс изменений, обусловленный возрастом организации; как процесс изменений, вызванный нововведениями в организации и проявляющиеся в увеличении ее размеров; как сложная образовательная стратегия, рассчитанная на изменение верований, отношений, ценностей, структуры организации в целях усиления ее адаптации к новым технологиям и рынкам.

В общем виде возможно рассмотрение организационного развития как процесса позитивных, качественных изменений в организации, затрагивающего способы, средства деятельности и отражающегося в трансформации организационной структуры.

Очень часто структурные изменения, произошедшие в организации, называют важнейшим признаком развития. Благодаря их закреплению в организационной структуре они становятся устойчивыми, качественными и необратимыми. Существует множество моделей, по-разному объясняющих данные изменения. Остановимся на одной из десяти наиболее популярных современных моделей организационного развития, возникшей в рамках инновационного подхода – инновационной концепции развития организации.

Инновационные концепции развития строительной организации совокупность рационалистских подходов; организация рассматривается как искусственная система, а организационное развитие связывается процессом, именуемым нововведением, под которым понимается инициируемый менеджером, планируемый и управляемый процесс внедрения в организацию качественных изменений - новшеств.

Новшества могут быть разделены: по характеру – на технические и социальные (изменение структуры); по направленности – на обеспечивающие, т.е. способствующие внедрению проекта, и продуктивные, т.е. ведущие к созданию нового объекта; по отношению к предшествующим изменениям - на замещающие, отменяющие и ретровведения (возвращение к старому).

Нововведение обычно рассматривается, с одной стороны, как поэтапный процесс внедрения, распространения (диффузии) новшества, а с другой – как социокультурный процесс, связанный с изменением структуры, функций организации и ценностно-нормативной системы ее членов. Внедрение новшества – это процесс вторжения элементов новой культуры в старую культуру отношений. Менеджер при этом определяет логику и направления развития строительной организации (агент изменений). Организация в этот момент трактуется как искусственно создаваемая под цель гибкая система.

Инновации - процесс, связанный со сменой последовательных фаз освоения новшества (жизненный цикл инновации). Выделяют два типа моделей, описывающих этот процесс: индивидуально-ориентированные модели, в которых инновация рассматривается через призму изменения

отношения работников организации к новшеству; организационно-ориентированные модели. Модель первого типа воспроизводит инновационный процесс, состоящий из трех фаз:

- а) разработка новшества (формирование концепции);
- б) подготовка и принятие решения о его внедрении (выработка альтернатив, оценка эффективности внедрения);
- в) реализация решения.

В организационно-ориентированной модели инновационный процесс рассматривается как созидательный процесс формирования принципиально новых конфигураций, обеспечивающих диффузию новшества. Важное значение в указанных моделях имеют восприятие нововведений работниками, подготовка управленческих решений, касающихся изменений (административных и коллективных). Большое внимание уделяется оценке риска, контролю за процессом нововведений, технологии их реализации, преодолению сопротивления изменениям, формированию инновационной культуры строительной организации.

Особое место в проблематике инновационных концепций развития строительных организаций занимает преодоление консерватизма организационной среды. Проект изменений можно рассматривать как совокупность идеальных представлений о желательном состоянии организации. Суть организационного развития сводится к процессу создания условий для перевода строительной организации из «реального состояния» в «желаемое». Любые качественные изменения в рамках данной концепции понимаются как позитивные и самооценные для строительной организации.

ОСОБЛИВОСТІ ГАЛУЗІ ЖИТЛОВОГО БУДІВНИЦТВА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ТА ЕКОНОМІЧНОГО ХАРАКТЕРУ

*О. А. КАРЛОВА, д-р екон. наук, проф., Г. Ю. ШТЕРН, к. екон. наук, доцент
Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

Житлове будівництво належить до сфери капітального будівництва, функціональним призначенням якого виступає реалізація інвестицій на створення нових і реконструкцію діючих виробничих і невиробничих об'єктів, їх подальше технічне переозброєння. Будівництво - галузь